

Die Teilhabe älterer Menschen in der Arbeitswelt sichern

Dritte Stellungnahme zur Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans zur Bewältigung
der demografischen Herausforderungen durch die Bundesregierung

28. Oktober 2005

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.
- Geschäftsstelle Nationaler Aktionsplan -
Eifelstraße 9, 53119 Bonn
Tel.: 0228 / 24 99 93-13
E-Mail: klumpp@bagso.de
URL: www.nationaler-aktionsplan.de

Vorbemerkung

Auf der Basis des 2. Weltaltensplans vom April 2002 und der Regionalen Implementierungsstrategie vom September 2002 erarbeitet die Bundesregierung einen „Nationalen Aktionsplan zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen“. Die Federführung liegt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) hat den Auftrag, die Mitwirkung der Nichtregierungsorganisationen zu koordinieren. Dazu wurde eine Geschäftsstelle eingerichtet, die die Aufgabe hat, im Rahmen von Veranstaltungen („Foren“) das Wissen und die Erfahrungen der relevanten Organisationen zusammenzutragen und die sich hieraus ergebende Forderungen zu bündeln.

Zur Erarbeitung von Stellungnahmen wurde zudem eine Expertengruppe einberufen. Ihr gehören Vertreterinnen und Vertreter derjenigen Institutionen an, die ebenso wie die BAGSO bereits an der Entstehung von 2. Weltaltensplan und Regionaler Implementierungsstrategie beteiligt waren. Daneben haben sich namhafte Vertreterinnen und Vertreter der Wissenschaft zur Mitarbeit bereit erklärt.

- Roswitha Verhülsdonk (Vorsitzende) / Dr. Erika Neubauer, Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO)
- Dr. Jonathan I. Fahlbusch / Dr. Irina Pfüzenreuter, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge
- Klaus Großjohann, Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)
- Prof. Andreas Kruse, Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg
- Prof. Ursula Lehr, Deutsche Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG)
- Prof. Gerhard Naegele, Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund
- Prof. Wolf D. Oswald, Dachverband der Gerontologischen und Geriatriischen Wissenschaftlichen Gesellschaften Deutschlands (DVGG)
- Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer / PD Dr. Hans-Joachim von Kondratowitz, Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA)

Wir danken den Mitgliedern der Expertengruppe „Nationaler Aktionsplan“ für ihre Unterstützung bei der Formulierung dieser dritten Stellungnahme, aber auch allen, die durch ihre aktive Teilnahme an den BAGSO-Foren zu ihrem Entstehen beigetragen haben.

Fähigkeiten und Fertigkeiten Älterer erkennen und fördern

Aufgrund von betriebsbedingten Entlassungen, Frühverrentungen und tarifvertraglichen Entscheidungen zugunsten der Einstellung jüngerer Menschen sind ältere Beschäftigte in deutschen Unternehmen heute die Ausnahme. Wo es sie gibt, bereichern sie die Betriebe mit ihrer Lebens- und Berufserfahrung. Sie verfügen über institutionelles Wissen und soziale Kompetenz und stärken die Kultur eines Unternehmens als Abbild des gesellschaftlichen Lebens. Die Beschäftigung älterer Menschen ist auch eine Chance, ältere Kunden entsprechend ihrer Bedürfnisse anzusprechen, zu gewinnen und zu betreuen. Dies gilt im Handel ebenso wie im Handwerk, z. B. wenn es um die barrierefreie Gestaltung der Wohnung geht.

Die demografische Entwicklung wird die Altersstrukturen der in Deutschland ansässigen Unternehmen allerdings verändern. Es gibt bereits heute Branchen, in denen sich die zunehmende Alterung der Bevölkerung widerspiegelt. Beispiele sind die Gießerei- und die Schmiedeindustrie, wo ein Durchschnittsalter von 50 Jahren keine Seltenheit ist.¹ Betroffen ist aber auch ein großer Teil der kleinen und mittleren Unternehmen, vor allem im Westen Deutschlands, denn die vor allem zu Beginn der 1990er Jahre durchgeführten Frühverrentungsprogramme wurden vor allem von größeren Unternehmen genutzt.

Die Unternehmen müssen lernen, mit ihren alternden Belegschaften möglichst produktiv zu arbeiten. Wichtigste Voraussetzung dafür ist, dass durch geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange erhalten wird.

Darüber hinaus liegt es im Interesse der gesamten Gesellschaft, alle notwendigen Maßnahmen einzuleiten, damit in Zukunft auch ältere Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Immerhin wird für die nächsten Jahrzehnte in

¹ Damit sind die beiden Branchen der gesamtindustriellen Entwicklung in Deutschland um etwa zehn Jahre voraus. Weitere Informationen unter www.genera-info.de.

vielen Branchen und Regionen ein Fachkräftemangel prognostiziert,² dem insbesondere durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen entgegengewirkt werden muss.

In den Bereichen Arbeitsmarkt und berufliche Bildung sind in erster Linie die Tarifpartner aufgefordert, sich den Herausforderungen des demografischen Wandels zu stellen. Die nachfolgenden Forderungen richten sich aber auch an die Politik, die durch rechtliche Rahmenbedingungen, Anreize und Steuerungen die Bedingungen des Arbeitsmarktes für ältere Menschen beeinflussen kann. Wenn es darum geht, das Image älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern, sind außerdem die Medien angesprochen. Initiativen von Unternehmen, die ihren Beschäftigten einen langen Verbleib im Beruf ermöglichen, und solchen Unternehmen, die gezielt ältere Menschen einstellen, müssen durch eine angemessene Berichterstattung hervorgehoben werden.

² Vgl. etwa die Gutachten des Instituts Zukunft der Arbeit gGmbH – IZA (S. 175) sowie von Ifo – Institut für Wirtschaftsforschung (S. 88 ff.) zum Bericht der vom Bundesinnenministerium eingesetzten Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ von 2001.

1. Anreize für die Beteiligung Älterer am Erwerbsleben schaffen

Langfristig werden die Lebensarbeitszeiten in Deutschland wieder steigen müssen. Dies kann zum einen durch eine Verkürzung der Ausbildungszeiten, zum anderen durch ein im Durchschnitt späteres Ausscheiden aus dem Berufsleben erreicht werden. Vor allem niedrig qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beschäftigte mit unterbrochenen Erwerbsbiografien sind bereits heute auf ein Arbeiten bis 65 angewiesen. Immerhin muss ein Durchschnittsverdiener nach den bereits beschlossenen Rentenreformen (Nachhaltigkeitsfaktor, nachgelagerte Besteuerung) künftig etwa 35 Jahre arbeiten, um einen Rentenanspruch in Höhe der Grundsicherung zu erwerben.

Bei der Bestimmung des Renteneintrittsalters könnte die Orientierung an der Lebensarbeitszeit ein richtiger Ausgangspunkt sein. Die realen Beschäftigungsbedingungen sind aber zu berücksichtigen. Eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist abzulehnen, solange die Arbeitschancen vor allem der Älteren nicht deutlich verbessert worden sind. Sie würde lediglich zu einem weiteren Absenken des Rentenniveaus führen.

Gesetzliche Anreize zur Frühverrentung müssen beseitigt werden. Stattdessen muss die Politik Anreize zugunsten der Neueinstellung und Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen. Darüber hinaus ist die berufliche Selbständigkeit Älterer gezielt zu unterstützen, zumal ältere Menschen über die notwendige Erfahrung und den notwendigen Realismus für die erfolgreiche Umsetzung einer Geschäftsidee verfügen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes und dort, wo die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes entsprechend angewendet werden, stellt das sog. Senioritätsprinzip, also die Bezahlung nach dem Lebensalter, eine unnötige Hürde für die Einstellung älterer Menschen dar.

Konzepte einer flexibleren Lebensarbeitszeitgestaltung, die den Menschen mehr Gestaltungsspielräume in der Familienphase oder auch zur Pflege von Angehörigen geben und gleitende Übergänge ermöglichen, sollten realisiert und gefördert werden.

Eine besondere Herausforderung ist auch die Eingliederung und Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt. Auch hier müssen Anreize geschaffen werden.

2. Betriebliche Organisation

Die Wertschätzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich besonders an der betrieblichen Organisation ablesen. Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, muss in erster Linie auf gesunde Arbeitsbedingungen geachtet werden. Dies beginnt bei klassischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes wie z. B. der ergonomischen Optimierung des Arbeitsplatzes. Es erfordert aber auch eine Entlastung von schweren oder einseitigen körperlichen Arbeiten, z. B. durch Einführung sog. Mischarbeitsplätze, zumindest aber durch zusätzliche Pausen. Wichtig ist außerdem eine gesunde Ernährung in den Kantinen, Sportangebote, Seminare zum Umgang mit Stress, Sucht- und Konfliktberatung usw. Kleinere Unternehmen müssen bei der Einführung entsprechender Maßnahmen unterstützt werden, z. B. durch regional organisierte Angebote von Kammern, Verbänden und Gewerkschaften.

Besonders stark belastet fühlen sich Beschäftigte im Heil- und Pflegebereich sowie Lehrerinnen und Lehrer.³ Hier müssen spezifische Konzepte entwickelt werden, wie die Betroffenen körperlich und psychisch entlastet werden können. Dazu gehört auch das Erlernen von Strategien, um arbeitsbedingte Belastungen auszugleichen.

Altersgemischte Teams oder sog. Tandem-Lösungen gewährleisten, dass Know-how vor dem Ausscheiden der Älteren aus dem Berufsleben auf jüngere Beschäftigte übertragen wird. Darüber hinaus werden die jeweiligen Stärken von Jüngeren und Älteren zusammengeführt.

Flexiblere Arbeitszeitmodelle fördern die Effizienz des Unternehmens, schaffen aber auch Spielräume, die zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden können.

Soweit Tätigkeiten aufgrund der körperlichen oder psychischen Belastung typischerweise nur begrenzt verrichtet werden können, sollten die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zweite und dritte Karrieren eröffnen. Dies schließt auch

³ Siehe etwa Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW (Hrsg.), notiert in NRW. Arbeitswelt 2004. Belastungsfaktoren – Bewältigungsformen – Arbeitszufriedenheit, S. 2, 13 ff.

die Möglichkeit einer – vom Unternehmen unterstützten – wirtschaftlich selbständigen Betätigung ein. Unter Einbeziehung der Beschäftigten sollten frühzeitig individuelle Entwicklungspläne erstellt werden.

Schließlich müssen sinnvolle Teilzeitkonzepte für ältere Beschäftigte entwickelt werden, die nicht, wie in der Vergangenheit überwiegend geschehen, zum Zwecke der Frühverrentung missbraucht werden. Solche Konzepte können auch auf ein bürgerschaftliches Engagement innerhalb und außerhalb des Unternehmens ausgerichtet sein.

Alle Strategien der betrieblichen Personalentwicklungspolitik, die darauf zielen, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, sollten nicht einseitig von der Unternehmensleitung verordnet werden, sondern unter Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet und umgesetzt werden.

3. Berufsbegleitende Weiterbildung

Der traditionelle Lebenslauf „Bildung – Arbeit – Ruhestand“ muss aufgebrochen werden. Dies bedingt eine bessere Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und berufsbegleitender Weiterbildung. So muss z. B. schon in der Ausbildungsphase die Bereitschaft und Fähigkeit zu einem kontinuierlichen Weiterlernen vermittelt werden. Insbesondere ist die Bereitschaft, Fort- und Weiterbildungen als eigenen Wert und als Weg zur eigenen Professionalisierung anzusehen, zu fördern. Gemeinsam mit Bildungsträgern müssen praxisnahe Konzepte für diese berufsbegleitende Qualifizierung entwickelt und weiterentwickelt werden. Auch das Bundesbildungsministerium sollte sich durch entsprechende Projektförderungen für das lebenslange Lernen engagieren und die Ergebnisse solcher Projekte in die Breite kommunizieren.

Im Hinblick auf das Lernverhalten Älterer sollten Qualifizierungen anwendungsbezogen durchgeführt werden, bei neu einzustellenden Personen insbesondere in Form betrieblicher Praktika. Beim Unterricht ist besonders auf ein angemessenes Tempo zu achten. Lernen in sinnvollen Zusammenhängen fällt Älteren leichter als Lernen in Teilen. Aktive Lernformen sind nachhaltiger als passive.⁴ Notwendig ist nicht zuletzt auch eine Vorbereitung der Lehrenden auf das Lernverhalten Älterer.

Trotzdem sollten Weiterbildungen grundsätzlich – entsprechend den Realitäten der Arbeitswelt – mit altersgemischten Gruppen durchgeführt werden. In bestimmten Bereichen, etwa beim Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien, benötigen ältere Beschäftigte aber zunächst eine Grundschulung, um den Wissensvorsprung von Jüngeren aufzuholen.

Neben dem Erhalt und Ausbau fachlicher Kompetenzen muss es in einem ersten Schritt darum gehen, älteren Beschäftigten ihre bereits bestehenden Kompetenzen bewusst zu machen und so ihr Selbstbewusstsein und ihre Motivation zu stärken.

Ältere müssen stärker als bisher in die Förderinstrumente des SGB III einbezogen werden. Eine Verbleibsquote von 70 % als Maßstab für den Erfolg einer Maßnahme

⁴ Die vielfältigen Einzelergebnisse experimenteller Studien zur Lernfähigkeit im Alter zusammenfassend Lehr, Psychologie des Alterns, 2003, S. 94.

ist für die Gruppe der über 50-Jährigen aber nicht realistisch; sie muss der jeweiligen Zielgruppe angepasst werden.

Vor allem die sog. bildungsfernen Gruppen müssen mit neuen Strategien für das Lernen gewonnen werden. Ihnen muss außerdem ermöglicht werden, formelle Bildungs- und Berufsabschlüsse nachzuholen. Dadurch kann auch die Facharbeiterquote erhöht werden.

4. Gesellschaftliches Umdenken

Von den 55- bis 64 Jährigen arbeiten in Deutschland infolge von Entlassungen in die Arbeitslosigkeit und Frühverrentungsprogrammen nur noch rund 40 %; in Norwegen, Schweden und der Schweiz sind es etwa 70 %. Zwar schätzen deutsche Unternehmerinnen und Unternehmer das Expertenwissen, die Erfahrung, die sozialen Kompetenzen und die Loyalität ihrer älteren Beschäftigten. Dies korrespondiert aber nicht mit der Bereitschaft, ältere Menschen einzustellen, obwohl eine Befristung solcher Arbeitsverhältnisse unproblematisch möglich ist.⁵

Die Praxis der Frühverrentungsprogramme hat aber auch zur Folge, dass viele der heute 50- bis 60-Jährigen darauf eingestellt sind, möglichst früh aus dem Berufsleben auszuscheiden. Dabei darf nicht übersehen werden, dass Arbeit nicht nur Geld verdienen bedeutet, sondern auch produktiv zu sein, die eigene Leistung unter Beweis zu stellen, körperlich und geistig aktiv zu sein, um Krankheiten vorzubeugen, sowie soziale Kontakte zu pflegen. Nicht zuletzt bedeutet Arbeit eine Rhythmisierung des Lebens. – Immer mehr ältere Menschen werden aufgrund geringer Alterseinkommen sogar darauf angewiesen sein, als Altersrentner einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können.

Zum Teil herrscht auch ein falsches Bild von den Fähigkeiten Älterer vor. So ist die häufig angenommene mangelnde Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch keine Studie belegt. Verlernprozesse sind unabhängig vom Lebensalter. Und auch das altersbedingte Nachlassen körperlicher Kräfte hat in der Praxis nur selten zur Folge, dass die geforderte Leistung nicht mehr erbracht werden kann.⁶ Es muss ein Bewusstsein für die Fähigkeiten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen werden, das zu einem wichtigen Bestandteil der Unternehmenskultur wird, die z. B. in den unternehmenseigenen Publikationen zum Ausdruck kommt.

⁵ Siehe ausführlich Bellmann/Kistler/Wahse, Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/2003, S. 133 ff.

⁶ Zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer siehe Lehr, Psychologie des Alterns, 2003, S. 212 ff.